

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin menuntut setiap organisasi atau perusahaan mengelola sumber daya manusia, berhasil atau tidak tergantung dengan kemampuan manajemen sumber daya manusia, dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan agar mampu bersaing dan bertahan di era globalisasi. Setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai keahlian dan kualitas dalam bekerja untuk kelangsungan aktivitas organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia terlebih dahulu diolah dan dikembangkan sehingga terciptanya potensi dan manfaat bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Penilaian kinerja sangat di perlukan bagi perusahaan atau organisasi hasil dan kegiatan penilaian kinerja setiap karyawan akan dinilai dan dievaluasi diharapkan agar dapat memperbaiki kinerja karyawan. Pengertian penilaian kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Penilaian kinerja menurut Bacal dalam Wibowo (2014:187), merupakan penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individu diukur dan evaluasi, penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Mitra Bangunan Supermarket Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan dan perlengkapan rumah dalam satu atap. Berdasarkan observasi awal dengan melakukan wawancara secara langsung dan memberikan kuesioner pada bagian pramuniaga di Mitra Bangunan Supermarket Palembang, diketahui Sistem Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan bagian pramuniaga pada Mitra Bangunan Supermarket Palembang, penilaian kinerja karyawan dilakukan satu tahun sekali biasanya

pada bulan oktober, namun belum ada formulir dalam penilaian kinerja karyawan, penilaian kinerja hanya di lihat dari absensi karyawan, pencapaian target penjualan, tanggung jawab, peraturan perusahaan, dan kerja sama. Pramuniaga di Mitra Bangunan Supermarket Palembang terbagi menjadi dua kelompok yang pertama pramuniaga mitra yang kedua pramuniaga brand produk, perbedaan pramuniaga mitra dan brand produk, kalau pramuniaga mitra yang memberikan kompensasinya dari Mitra Bangunan dan menjual produk yang ada di Mitra Bangunan, kalau pramuniaga brand produk (pramuniaga kontrak) yang memberikan kompensasinya dari brand produk yang di jual oleh pramuniaga dan juga menjual produk tertentu. Pramuniaga terdiri atas *sales promotion boy* (spb) dan *sales promotion girl* (spg)

Tetapi dalam penilaian kinerja karyawan bagian pramuniaga Mitra merasa kurang puas dengan penilaian tersebut karena belum ada formulir penilaian kinerja karyawan, pemimpin hanya mengamati sebagian karyawan saja yaitu pramuniaga mitra, seharusnya pemimpin menilai seluruh karyawan dengan menggunakan formulir penilaian agar profesional dan objektif karena penilaian kinerja karyawan bagian pramuniaga berdasarkan subjektif seperti halnya unsur-unsur kekeluargaan dan kedekat pribadi dalam menilai kinerja. Bahkan hasil dari penilaian tidak diberitahukan kepada karyawan, Menurut Williams dalam Wibowo (2014:188) Menyatakan, Penilaian kinerja salah satunya dilakukan dengan menggunakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Penilaian Kinerja Karyawan bagian pramuniaga pada Mitra Bangunan Supermarket Palembang, digunakan dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi atau perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk memberikan informasi, memberikan promosi dan penetapan gaji, memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, penilaian kinerja karyawan diperlukan untuk

pertimbangan pelatihan dan pengembangan. Hasil dari penilaian kinerja menjadi bahan masukan bagi pemimpin dalam melihat kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pramuniaga pada Mitra**  
**Bangunan Supermarket Tahun 2016**

No.	Bagian Pramuniaga	Jumlah Karyawan	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1.	Sales Promotion Girl (SPG)	19 Orang	77	Baik
2.	Sales Promotion Boy (SPB)	11 Orang	76	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>30 Orang</b>	<b>76.5</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Mitra Bangunan Supermarket Palembang*

Tabel 1.1. di atas tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan bagian pramuniaga pada Mitra Bangunan Supermarket telah baik, hal ini terlihat pada tabel tersebut, tetapi sebagian dari karyawan tersebut kurang puas dengan penilaian karena belum ada formulir penilaian dan belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan seperti ada karyawan yang kurang profesional dalam bekerja, penilaian kinerja dilakukan satu kali setahun pada bulan oktober penilaian dilihat dari absensi karyawan, tanggung jawab, pencapaian target penjualan, kejujuran dan peraturan perusahaan. Jadi jika penilaian kinerja karyawan seperti di atas tersebut kurang efektif karena dalam penilaian kinerja berdasarkan subjektif seperti halnya penilaian adanya faktor kekeluargaan, kedekatan pribadi dan lainnya. Maka dari uraian tersebut, penulis menarik kesimpulan dengan itu penulis memilih judul **“SISTEM PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRAMUNIAGA PADA MITRA BANGUNAN SUPERMARKET PALEMBANG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam laporan akhir ini adalah. Bagaimanakah sistem pelaksanaan penilaian kinerja karyawan bagian pramuniaga pada Mitra Bangunan Supermarket Palembang ?

### **1.3 Ruang Lingkup Permasalahan**

Untuk mempermudah penulisan laporan ini agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis memberi batasan permasalahan pada laporan akhir yaitu. Sistem pelaksanaan penilaian kinerja karyawan bagian pramuniaga pada Mitra Bangunan Supermarket Palembang.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

#### **1.4.1 Tujuan**

Tujuan dari penulisan Laporan Akhir adalah untuk mengetahui sistem pelaksanaan penilaian kinerja karyawan bagian pramuniaga pada Mitra Bangunan Supermarket Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat**

Manfaat dalam penulisan Laporan Akhir ini adalah:

##### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai penilaian kinerja karyawan dan penulis bisa mengaplikasikan kemampuan yang di dapat di bangku kuliah khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia di Jurusan Administasi Bisnis pada Politeknik Negeri Sriwijaya.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Dapat menjadi sarana dan masukan bagi perusahaan sehingga dapat membantu mengatasi permasalahan yang di hadapai, dengan upaya untuk memperbaiki oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Pembaca**

Dapat dijadikan bahan referensi, masukan dan keperluan bagi pembaca.

### **1.5. Metodologi Penelitian**

#### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Mitra Bangunan Supermarket Palembang, yang beralamatkan di jalan Kolonel. Barlian No. 88, Karya Baru, Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan

30153, Indonesia. Kemudian yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan yang ada di lingkungan Mitra Bangunan Supermarket Palembang menjadi objek penelitian ini adalah sistem penilaian kinerja karyawan yang ada pada Supermarket Mitra Bangunan Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis Laporan Akhir data-data yang berkaitan dengan penelitian dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Yusi dan Idris (2010:6-7), terdapat dua jenis dan sumber data yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya.

Data yang di peroleh dari beberapa dokumen yang penulis ambil secara langsung dari lingkungan Mitra Bangunan Supermarket Palembang, penulis melakukan observasi, wawancara dan memberikan kuesioner langsung bagian pramuniaga mitra atau karyawan untuk mendapatkan data tersebut dimanfaatkan oleh penulis sebagai bahan untuk menulis Laporan Akhir.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Data sekunder adalah diperoleh langsung dari Supermarket Mitra Banguna, berupa data mengenai keadaan umum perusahaan, serta data-data mengenai pelaksanaan penilaian karyawan. Yang selanjutnya penulis jadikan data pendukung untuk memahami yang penulis teliti.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Riset Lapangan (*field Research*)

Yaitu suatu teknik pengumpulan data penulis lakukan ditempat yang menjadi objek yang akan diteliti dengan cara mendatangi langsung objek tersebut, dalam hal ini adalah Supermarket Mitra Bangunan Palembang.

Menurut Sugiyono (2008:194-203) pengumpulan data dibagi menjadi tiga yaitu:

##### a. Observasi (*Observation*)

Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pengamatan obyek – obyek alam yang lain.

##### b. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

##### c. Angket (*Kuesioner*)

Angket (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Palembang.

#### 2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mencari informasi melalui studi yang dilakukan dengan membaca

buku-buku, literature - literatur atau pun laporan-laporan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

#### **1.5.4 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2008:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Pramuniaga di Mitra Bangunan Supermarket Palembang terbagi menjadi dua kelompok, Pramuniaga Mitra dan Pramuniaga Brand Produk, pramuniaga terdiri atas *sales promotion boy* (spb) dan *sales promotion girl* (spg). Populasi dalam penelitian adalah bagian pramuniaga mitra yang berjumlah 30 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2008:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Unit pengambilan sampel adalah sekelompok elemen yang tidak tumpang tindih dengan populasi, kerangka sampel adalah representasi fisik dari objek individu, kelompok yang sangat penting dalam penentuan sampel.

Dalam penelitian menggunakan teknik sampling yang diambil oleh teknik sampling jenuh, sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2008:122). hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau sedikit atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Karena populasi dalam penelitian adalah Pramuniaga Mitra yang berjumlah 30 orang maka seluruh dijadikan sampel.

#### **1.5.5 Analisis Data**

Metode pembahasan Laporan Akhir ini menggunakan dua metode yaitu:

### 1. Metode Kualitatif

Menurut Riduwan (2010:31), Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.

Penulis menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif pada Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Penulis menggunakan data referensi beberapa buku-buku bacaan dan literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia khususnya tentang sistem penilaian kinerja karyawan.

### 2. Metode Kuantitatif

Menurut Riduwan (2010:32), data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Penulis menggunakan skala Guttman dalam mengukur persentase jawaban pada pertanyaan yang ada pada kuisisioner. Menurut Ridwan dan Akdon (2013:20), skala Guttman adalah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten. Jawaban responden terdiri dari dua interval yaitu benar (skor tertinggi bernilai 1) dan salah (skor terendah bernilai 0).

Hasil penelitian maupun pengelolaan berupa kuisisioner dengan menggunakan rumus persentase tabulasi sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian : Jawaban Responden x Bobot Nilai (0-1)

Skor Ideal : Skala nilai tertinggi x Jumlah Responden



Hasil perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditentukan. Menurut Riduwan dan Akdon (2009:18), untuk mengetahui kriteria interpretasi skor, menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

0% - 20%	:	Sangat Lemah
21% - 40%	:	Cukup Lemah
41% - 60%	:	Cukup
61% - 80%	:	Kuat
81% - 100%	:	Sangat Kuat